

независящим от них причинам; возможность заключения целевого договора о подготовке специалиста между заключенным и организацией, которая планирует трудоустроить его после освобождения. Полагаем, что предлагаемые новации будут способствовать повышению эффективности государственной политики в данном направлении.

Канюков Д. Ю.

ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Канюков Даниил Юрьевич, студент 3 курса Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, stweer1@gmail.com

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Постовалова Т. А.

Отмечая актуальность выбранной темы, следует начать с Концепции правовой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь 28.06.2023 № 196 (далее – Концепция). Так, в соответствии с п. 44.5 Концепции, в сферах законодательства о судостроительстве, судопроизводстве, адвокатуре, нотариате и медиации необходимо расширять применение медиации, иных альтернативных способов урегулирования споров в целях снижения нагрузки на судебную систему, самостоятельной выработки гражданами и субъектами хозяйствования взаимоприемлемых решений, повышения правовой культуры и этики делового оборота.

Один из важных аспектов рассмотрения трудовых споров – это непосредственно процедура их рассмотрения. Во многих странах существуют специальные суды или комиссии, занимающиеся рассмотрением трудовых споров. Например, в Российской Федерации, как и в Республике Беларусь, таким субъектом является комиссия по трудовым спорам. Согласно п. 1 ст. 159 Трудового кодекса Республики Казахстан индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями. Так, каждая из этих систем имеет свои особенности и процедуры, но общей целью является рассмотрение трудовых споров и вынесение справедливого решения.

Особенности рассмотрения трудовых споров также зависят от законодательства каждой страны. Так, в Республике Казахстан особенностью действующего трудового законодательства является обязательное досудебное урегулирование, предусматривающее рассмотрение индивидуальных трудовых споров посредством, как мы уже выяснили, согласительных комиссий. Важно отметить, что помимо досудебного регулирования трудовых споров, существуют различного рода альтернативные способы разрешения конфликтов. Основным способом такого разрешения конфликтов примирительной процедурой является медиация.

Вопросами правового регулирования примирительных процедур на национальном уровне Республики Беларусь занимаются О. Н. Здрок, Е. В. Мотина, Т. М. Петоченко, Т. С. Таранова.

Так, каждый из авторов в своих работах констатируют целесообразность создание института медиации в Республики Беларусь, опираясь на уже существующий положительный опыт зарубежных стран.

На взгляд Е. В. Мотиной, за рубежом накоплен большой опыт применения примирительных процедур для разрешения трудовых споров. Многообразие форм такого разбирательства обусловлено различными историческими условиями формирования системы социального партнерства. При этом, как показывает практика, это один из наиболее быстрых, доступных и цивилизованных способов разрешения споров. Поэтому основная задача белорусского законодателя – научиться грамотно и правильно имплементировать положительный опыт зарубежных государств в сфере развития института медиации.

Т. М. Петоченко в своей статье «Совершенствование форм защиты трудовых прав» предлагает дополнить Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь специальной главой, посвященной особенностям рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (в частности, следует закрепить подведомственность и подсудность трудовых споров; правовое положение нанимателя и работника (претендента на рабочее место или бывшего работника); распределение бремени доказывания; дополнительные процессуальные гарантии работникам; меры по обеспечению исковых требований).

Интересна правовая позиция Т. С. Тарановой, которая положительно характеризует Закон Республики Беларусь «О медиации» и одноименный Модельный закон СНГ, характеризующие медиацию через указание цели, что, по мнению автора, выгодно отличает эти акты от распространенного в зарубежной практике (например, в Законе о медиации Румынии) весьма размытого определения данной процедуры как дружественного урегулирования спора. Определение медиации через цель, как указывает Т. С. Таранова, исключает использование данной процедуры для достижения несвойственных ей функций.

Таким образом, рассмотрение трудовых споров имеет свои особенности в различных странах. Эти особенности зависят от процедур, национального законодательства каждого государства в отдельности и наличия альтернативных способов разрешения конфликтов. Изучение зарубежного опыта в данной области позволяет улучшить систему рассмотрения трудовых споров и обеспечить более справедливое разрешение конфликтов между работником и нанимателем.